



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Unimer S.p.A. (di seguito anche la "Società"), sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

segnalazione;

- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

In conformità e nel rispetto delle previsioni del D.lgs 24/2023, i soggetti che posso effettuare una segnalazione sono i seguenti (“**Segnalanti**”):

- Tutto il personale della Società, compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in regime di somministrazione o apprendistato o che svolgono prestazioni occasionali
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- I titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione con la Società che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le Segnalazioni possono riguardare anche fatti conosciuti:

- a) prima dell’instaurazione del rapporto di lavoro, durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Oggetto

Scopo del presente documento - adottato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione - è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui i gestori siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea;

c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

4. Obiettivi

Scopo del presente documento, consiste altresì nel far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del Segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

5. Informazione e comunicazione

La presente procedura sarà esposta in bacheca sui luoghi di lavoro e, in modo da essere facilmente visibile, sarà pubblicata in un'apposita sezione del sito web della Società, in modo da essere accessibile anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, rientrano tra le categorie dei possibili segnalanti, infra riepilogate.

Inoltre, al momento dell'avvio del canale interno di segnalazione, tutti i lavoratori riceveranno apposita comunicazione con cui sarà inviata anche la procedura Whistleblowing contenente in allegato l'informativa privacy.

Con la presente procedura e l'adozione del canale interno di segnalazione, inoltre, la Società non si limita a implementare strumenti di prevenzione di eventuali condotte illecite, ma intende altresì promuovere una cultura aziendale di contrasto all'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile di tutti i dipendenti e le terze parti.

6. Procedure e altri documenti correlati

- Informativa privacy;
- Atto di nomina Gestore delle segnalazioni ed istruzioni operative.

7. Descrizione della procedura

a. Oggetto e requisiti della segnalazione

La Società ha adottato il proprio canale interno di segnalazione mettendo a disposizione in primo luogo una piattaforma on-line per l'invio telematico delle Segnalazioni whistleblowing (di seguito "**Portale**"), che garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Portale è sempre raggiungibile tramite il seguente link

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Unimer>

pubblicato anche sul sito web della Società, nell'apposita sezione dedicata alle Segnalazioni whistleblowing.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

In ogni caso, la presente procedura e il link di accesso al Portale per l'invio delle Segnalazioni saranno sempre disponibili nell'apposita sezione del sito web della Società al seguente link:

<https://www.unimerfertilizzanti.it/>

Il Segnalante può inviare le proprie Segnalazioni mediante le funzionalità messe a disposizione sul Portale e di seguito descritte, che, nel rispetto dei prescritti requisiti di riservatezza, consentono di inviare una Segnalazione in via telematica tramite il Portale stesso.

L'accesso al Portale è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda rimanere anonimo. Ciò significa che l'architettura del Portale non consente il tracciamento mediante log dell'accesso all'applicativo, al fine di tutelare la riservatezza dell'identità dei Segnalanti anche in caso di utilizzo della rete aziendale.

La Società suggerisce di inviare una Segnalazione fornendo i propri dati di contatto al fine consentire al Gestore della Segnalazione (come di seguito individuato) di acquisire eventuali ulteriori informazioni e svolgere quindi le indagini in modo proficuo.

In ogni caso, la segnalazione anonima, se ritenuta ammissibile, sarà gestita dalla Società allo stesso modo di una segnalazione whistleblowing secondo la procedura descritta dalla presente procedura, per quanto compatibile. Al Segnalante anonimo, pertanto, se successivamente identificato, saranno garantite le misure di tutela e protezione previste dalla normativa whistleblowing e richiamate nella presente procedura.

Per effettuare una Segnalazione tramite il Portale, il Segnalante, previa informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR, dovrà registrarsi allo stesso e creare una propria area personale. Al Segnalante viene assegnato un profilo di utente univoco con credenziali di autenticazione riservate (User ID e password) secondo gli standard di sicurezza conformi alle best practices del settore. In ogni caso, l'architettura del Portale non permette l'accesso diretto ai dati di registrazione da parte delle funzioni di gestione.

Nella propria pagina personale, il Segnalante potrà visualizzare lo status delle segnalazioni inviate, a seconda dell'avanzamento del processo di gestione delle stesse. Per creare una nuova Segnalazione, il Segnalante potrà cliccare sull'apposito pulsante "Crea Segnalazione" e, attraverso il Portale, verrà guidato in ogni fase del processo di creazione della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare rispettando i requisiti richiesti.

In particolare, si aprirà la prima pagina del processo di invio della segnalazione, che prevede l'indicazione dei dati del Segnalante. Quest'ultimo potrà scegliere di restare anonimo spuntando la relativa casella. Nelle schermate successive verrà richiesto al Segnalante di circostanziare meglio i fatti, tramite la compilazione di alcuni campi, quali: la società presso cui si è verificato l'evento (es. presso un fornitore), la data, il luogo e l'autore dei fatti e la funzione aziendale cui si riferiscono i fatti stessi. Il Segnalante dovrà inoltre fornire una breve descrizione dei fatti segnalati, potrà allegare documenti e indicare da un menu a tendina la tipologia di violazione a cui si riferisce la Segnalazione. Infine, prima dell'invio della Segnalazione, verrà richiesto al Segnalante di indicare una mail per ricevere le notifiche sullo status della propria Segnalazione. Tali notifiche non conterranno alcun dato riferito alla Segnalazione ma informeranno il Segnalante dell'avanzamento della stessa. Per visionare i contenuti degli avanzamenti, il Segnalante dovrà accedere al Portale.

La Società richiede di non utilizzare l'indirizzo e-mail aziendale per tali notifiche, anche se l'indirizzo e-mail indicato sul Portale dal Segnalante non è comunque visibile a Gestori.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Il Portale permette, inoltre, di instaurare una comunicazione sicura tra Segnalante e ricevente assicurando, su volontà del Segnalante, l'anonimato.

Nel caso di Segnalazione inviata utilizzando il sistema di messaggistica vocale registrata disponibile sul Portale, la voce verrà automaticamente mascherata e sarà resa irriconoscibile tramite apposito software. Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione così acquisita sarà documentata mediante registrazione tramite apposita funzionalità del Portale che ne consente la conservazione e l'ascolto e tramite trascrizione da parte dei Gestori (come di seguito individuati), trascrizione che sarà anch'essa conservata all'interno del Portale con le garanzie di sicurezza e riservatezza che questo assicura. Il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. In tal caso, la trascrizione sarà sottoscritta anche dai suddetti Gestori.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore (come di seguito individuato), essa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore stesso mediante verbale che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione. Il verbale sarà sottoscritto anche dal Gestore. Al Segnalante verrà resa l'informativa privacy all'inizio dell'incontro. L'informativa è in ogni caso sempre disponibile in allegato alla procedura Whistleblowing.

La Società invita il Segnalante a fare richiesta dell'incontro mediante messaggio vocale sul Portale, al fine di garantire la riservatezza.

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

8. Gestione delle segnalazioni

La Società ha adottato la seguente modalità di gestione delle Segnalazioni, tenuto conto dell'articolazione dell'organizzazione aziendale.

Le Segnalazioni inviate tramite il Portale sono ricevute esclusivamente da un Gestore, individuato dalla Società in un professionista esterno, il quale garantisce i requisiti di autonomia, indipendenza, esperienza e specifica professionalità idonei ad assicurare la gestione delle Segnalazioni in conformità alla normativa e il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza richiesti.

La Società ha provveduto ad incaricare il Gestore con apposito atto con il quale ha altresì previsto il rispetto di specifiche istruzioni per il trattamento dei dati personali.

Nell'ipotesi in cui dovessero emergere situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi al momento della ricezione della segnalazione da parte del Gestore, la gestione della Segnalazione sarà di competenza del Direttore Amministrazione, il quale è anche specificamente autorizzato ora per allora dalla Società alla gestione delle Segnalazioni.

Il Gestore è altresì competente per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni inviate tramite il suddetto sistema di messaggistica vocale o tramite incontro di persona.

In ogni caso, la Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

La Società, con la presente procedura, prescrive sin d'ora a tutto il proprio personale di trasmettere immediatamente al suddetto Gestore e nel rispetto della massima riservatezza ogni Segnalazione che dovesse erroneamente ricevere.

Nello svolgimento di tale attività gestoria, il Gestore:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore è altresì competente per fornire le informazioni sull'utilizzo del canale di Segnalazione interna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, così come descritto nella presente procedura, nonché, anche a fornire informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Si ribadisce, inoltre, che l'eventuale segnalazione anonima, se ritenuta ammissibile, sarà gestita dalla Società allo stesso modo di una segnalazione whistleblowing secondo la procedura descritta dalla presente procedura, in quanto compatibile. Al Segnalante anonimo, pertanto, se successivamente identificato, saranno garantite le misure di tutela e protezione previste dalla normativa whistleblowing e richiamate nella presente procedura.

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in tre fasi:

- a.** *esame preliminare;*

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- b. istruttoria;*
- c. Archiviazione.*

a. Esame preliminare

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Gestore, come sopra individuato, procede preliminarmente a verificare la sussistenza dei presupposti per effettuare una segnalazione interna. All'esito di tale vaglio preliminare, laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni, il Gestore archivia la segnalazione poiché improcedibile.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti definiti dal legislatore e risulti dunque procedibile, è necessario verificarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Si ricorda che la Segnalazione deve indicare chiaramente le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, una descrizione chiara e circostanziata dei fatti, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La Segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata per i seguenti motivi:

- a) contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente
- b) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione
- c) manifesta infondatezza degli elementi di fatto che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione
- d) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il sistema di comunicazione sicura del Portale, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

All'esito di tale vaglio preliminare, nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore archivia la segnalazione, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

b. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore come sopra individuato.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione e ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore – sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti nella presente procedura - attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette inoltre l'esito dell'istruttoria al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

c. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Portale, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso il Gestore.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto dei suddetti obblighi di riservatezza e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

9. La tutela del Segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del Segnalante

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, sia quando avvenga tramite il Portale sia quando avvenga tramite messaggio vocale o incontro diretto.

Il Gestore è infatti appositamente istruito per mantenere la riservatezza sia dell'identità del Segnalante, sia del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, sia dell'identità del segnalato e delle persone eventualmente menzionate nella Segnalazione. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Il Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

10. Informazioni in merito al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC

ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni esterne devono essere trasmesse solo all'ANAC quale unico ente competente alla loro gestione. La piattaforma informatica per l'invio delle Segnalazioni esterne ad ANAC è disponibile al seguente link [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna secondo le modalità stabilite nella presente procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

12. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche